

4. A Responsabilidade Social e o Serviço Social em Furnas Centrais Elétricas S.A.: “O modismo que veio pra ficar?”

Neste capítulo apresentamos a empresa Furnas Centrais Elétricas S.A. e as empresas satélites que compõem esse conglomerado, com o objetivo de melhor situarmos em que contexto atuam os profissionais de Serviço Social e no qual são desenvolvidos os programas de responsabilidade social, objeto deste estudo.

Para tanto, elaboraremos um histórico do surgimento do programa de responsabilidade social institucional, que acreditamos possuir estreita ligação com o processo de privatização da década de 1990, para o qual Furnas foi preparada, mas que não ocorreu, em grande medida pela forte resistência do movimento sindical do setor elétrico. Entendemos que ambos os fenômenos decorrem do avanço do projeto neoliberal, iniciado no governo Collor e levado a cabo pelo advento da reforma do Estado brasileiro, nos governos FHC.

Ao final, com base no material coletado na pesquisa documental, procedemos à abordagem das políticas norteadoras da responsabilidade social, interna e externa, e das atividades de Furnas, a partir do ano de 2005 até a presente data.

4.1 Furnas: do risco de privatização à mobilização pelo Combate à Fome, à Miséria, Pela Vida

Furnas é uma empresa da administração indireta do Governo Federal, vinculada ao Ministério de Minas e Energia e subsidiária da Eletrobrás. Atua na área de geração, transmissão e comercialização de energia elétrica, sendo responsável pelo abastecimento das regiões sul, sudeste e centro-oeste, através de 12 usinas hidrelétricas, 2 termelétricas, 19.278 km de linhas de transmissão e 46 subestações. Seu quadro funcional hoje é composto por 4.534 empregados efetivos e 1.857 contratados.

Em complementação a sua política de recursos humanos, Furnas conta com uma fundação de previdência privada complementar, a Real Grandeza - Fundação de Previdência e Assistência Social (FRG) e uma caixa de assistência, a Caefe – Caixa de Assistência dos Empregados de Furnas e Eletronuclear. Ao longo do tempo Furnas delegou a essas duas empresas a prestação dos serviços e benefícios de cunho sócio-assistencial tais como, plano de saúde, plano previdenciário, plano odontológico, auxílio-funeral, empréstimo emergencial, atividades sócio-culturais, seguros em geral, entre outros.

A Real Grandeza (FRG) é uma entidade fechada de previdência complementar, tendo sido criada por Furnas, em 5 de agosto de 1971, com a finalidade de complementar os proventos de aposentadoria, a serem concedidos a seus empregados pela Previdência Social, e de prestar serviços e benefícios de caráter assistencial. Além de Furnas, sua instituidora, atualmente a FRG tem o patrocínio da Eletrobrás Termonuclear S. A. (Eletronuclear).

No ano de 2002 foi criada a Caefe, depois de uma decisão da Secretaria de Previdência Complementar (SPC) proibir os fundos de pensão de prestarem serviços e benefícios assistenciais. Assim, a Caefe nasce a partir da cisão da área de benefícios da FRG e passa a administrar os serviços e benefícios de cunho sócio-assistencial voltados aos empregados, aposentados e pensionistas de Furnas e Eletronuclear.

Fundada pelo então presidente da República Juscelino Kubitschek, Furnas é uma empresa de economia mista que conta com a participação majoritária da União. “Nasceu com o desafio de sanar a crise energética que ameaçava, em meados da década de 1950, o abastecimento dos três principais centros socioeconômicos brasileiros - São Paulo, Rio de Janeiro e Belo Horizonte³⁴.”

Com o objetivo de construir e operar a primeira usina hidrelétrica de grande porte do Brasil, a empresa Central Elétrica de Furnas foi criada em 28 de fevereiro de 1957, através do Decreto Federal nº 41.066. Entretanto, a mesma só começou a funcionar efetivamente em 1963, em Passos (MG). Em 1º de junho de 1971, a sede foi transferida para o Rio de Janeiro e a empresa ganhou um novo nome: Furnas - Centrais Elétricas S.A., para melhor expressar a proposta de construção de um conjunto de usinas.

³⁴ Disponível em <http://www.furnas.com.br>. Último acesso em 26 de janeiro de 2010.

Furnas foi criada em meio a euforia desenvolvimentista do governo JK, que estabeleceu como meta desenvolver economicamente o Brasil em “50 anos em 5”, lema da campanha à presidência de Juscelino. Logo após assumir o governo, Juscelino Kubitschek apresentou à população o seu ambicioso "Plano de Metas", composto por 31 setores que seriam o foco do investimento e teriam metas a serem alcançadas durante sua gestão, entre eles estava o setor elétrico brasileiro, até então embrionário. Portanto, a trajetória de Furnas se deu de forma ascendente de sua criação até a década de 1980, quando o esgotamento do regime militar começou a se tornar evidente.

Como já visto, foi no início dos anos 1980 que o crescimento econômico estagnou em grande parte da América Latina, levando a maioria dos países a rever suas políticas econômicas e sociais. Acentuava-se a dependência em relação ao endividamento externo, iniciando um longo período de recessão, marcado pela insolvência e perda de credibilidade internacional, inflação, redução dos investimentos, agravamento dos desníveis produtivos e tecnológicos, deterioração do mercado de trabalho e a diminuição dos níveis de renda.

No aspecto político no Brasil, assistimos a uma intensa mobilização popular em torno da campanha pelo retorno das eleições diretas para a presidência da República, a campanha das “Diretas Já”. Em seguida, foram iniciadas as articulações que levariam à eleição da chapa formada por Tancredo Neves e José Sarney, apresentada no Colégio Eleitoral pela frente de oposição denominada Aliança Democrática. Com a morte do presidente eleito, tomou posse José Sarney (1985-1990), marcando a consolidação do processo de transição democrática no país, com o retorno de um civil à presidência da República.

A década de 1980 foi um período em que emergiram novos protagonistas no cenário político, alterando as regras e as bases de sustentação da ditadura militar. O processo de redemocratização do país, acompanhado de novas práticas e formas de organização teve, como desdobramento, o aprofundamento da diferenciação e da complexidade crescente das entidades de representação, tanto do empresariado industrial, como das classes trabalhadoras.

O modelo econômico colocado em prática desde os anos 1930, baseado na industrialização por substituição de importações, havia chegado ao seu limite. O tripé do nacional-desenvolvimentismo latino-americano – intervenção estatal, capitais nacionais e endividamento externo – perdeu sua sustentação,

configurando a necessidade de uma reorganização dos mecanismos de poder, desde os instrumentos de controle estatal e novas formas de relacionamento com os agentes do capitalismo internacional até o plano das alianças de classe. (Tavares, 1975).

Em paralelo ao movimento de incorporação da programática neoliberal, seguiu o desenvolvimento da nova economia globalizada, ocasião em que ocorrem mudanças significativas nas práticas empresariais no Brasil. Estas, processadas na transição das décadas de 1980 para 1990, evidenciam um conjunto de inovações, sobretudo, no que tange à difusão das propostas e pensamento das bases empresariais, fato já abordado no capítulo anterior.

A crítica do empresariado ao intervencionismo estatal contribuiu para tornar a postura antiestatista preponderante, delineando uma ruptura em relação às fases anteriores da modernização capitalista, ou seja, de indutor e condutor do desenvolvimento, o Estado passou a ser encarado como o principal entrave para o desenvolvimento de um novo ciclo de crescimento. Estatismo, nacionalismo e intervencionismo, foram estigmatizados e substituídos pela trilogia mercado, livre iniciativa e internacionalismo (Diniz, 2002, p.56).

A propalada redução da presença do Estado na economia, o estímulo à livre concorrência em atividades até então monopolizadas por empresas públicas, como nos serviços de eletricidade, o ataque aos direitos sociais, conquistados na Constituição de 1988, e a privatização de empresas estatais entraram na ordem do dia dos governos Collor e Fernando Henrique Cardoso, bem como na agenda política do empresariado.

No bojo da reforma do estado, a reestruturação do setor de energia elétrica tinha como justificativa a diminuição dos investimentos nas empresas estatais, objetivando a redução de gastos com a máquina pública. Previu-se com a reestruturação, a privatização das concessionárias federais e estaduais de energia elétrica, a separação dos segmentos de geração, transmissão, distribuição e realização de licitação para as atividades de geração. A privatização das empresas do setor, parte integrante do PDRE-Mare, foi proposta efetivamente em junho de 1992, quando a Light e a Escelsa foram incluídas no Programa Nacional de Desestatização (PND). Definiu-se como prioridade a venda das empresas distribuidoras, controladas pelos governos estaduais.

Foi criado, ainda no primeiro governo de FHC (1995-98), o Conselho Nacional de Desestatização (CND). O novo formato institucional do setor de energia elétrica brasileiro foi estabelecido com a criação da Agência Nacional de Energia Elétrica (Aneel), pela Lei nº 9427, de dezembro de 1996, regulamentada pelo Decreto nº 2335, de outubro do ano seguinte. A Aneel foi organizada sob a forma de autarquia, vindo a assumir as novas atribuições relativas a concessões, licitações e fiscalizações dos serviços de eletricidade que passavam a ser executados também por empresas privadas.

O governo decidiu privatizar as empresas e se concentrar nas tarefas de elaboração da política energética e de regulamentação do setor. Para facilitar a venda de Furnas e reduzir a oposição prevista, o Conselho Nacional de Desestatização aprovou, em julho de 1996, a transferência dos ativos e passivos vinculados ao sistema termonuclear para uma nova empresa, a Eletronuclear.

O primeiro passo para a privatização de Furnas se deu com a cisão dos seus ativos nucleares. Assim, em 1997, foi criada a Eletrobrás Termonuclear S.A. (Eletronuclear), como subsidiária da Eletrobrás, cuja organização visou obediência ao dispositivo constitucional que estabelece o monopólio da União sobre o setor nuclear. Entretanto, o então governador de Minas Gerais Itamar Franco, estado de origem de Furnas, sentenciou que se tratava de uma empresa e de um setor estratégico para o desenvolvimento do país, do qual o governo não poderia abrir mão. Assim, Itamar respondia às demandas do sindicato local e de suas bases eleitorais mineiras.

A partir daí, cerca de quarenta prefeitos dos municípios do oeste e do sul de Minas Gerais, assinaram um documento que ficou conhecido como “Carta de Alfenas”. Esse documento, dentre outras coisas, chamava a atenção para a posse e uso das águas como bem público, reivindicava que pelo menos 5% da receita da venda da energia gerada por aquelas águas fossem investidos em projetos ambientais, sociais e econômicos da região e ainda, que a privatização fosse submetida a um plebiscito.

Na ocasião, o movimento formado pelos empregados e pelas lideranças sindicais de Furnas e do setor elétrico atingia o apogeu de sua mobilização e despertava a atenção tanto da mídia que, diga-se “de passagem”, liderou forte campanha à favor da privatização, quanto de diversas lideranças político-partidárias. Por fim, a Comissão de Constituição e Justiça do Senado aprovou um

projeto de lei do Senador Roberto Freire, proibindo a privatização de Furnas e assim ficou demarcada a resistência e oposição do poder legislativo.

Nesse ínterim, em meio à crise vivenciada pelo risco da privatização, a intervenção social de Furnas ganha ímpeto. Mais precisamente no ano de 1994, quando o sociólogo Herbert de Souza, o Betinho, tornou pública e notória a situação de pobreza e exclusão social de 32 milhões de pessoas no país, desencadeando uma ampla campanha de mobilização nacional contra a Fome, a Miséria e pela Vida. Tal fato é considerado propulsor da mobilização da empresa em prol da referida campanha, tornando Furnas uma das primeiras empresas a apoiar essa iniciativa, através de sua participação na criação do Coep³⁵ – Comitê de Entidades no Combate à Fome e pela Vida, cujo objetivo principal é a articulação de diversas entidades em torno de iniciativas próprias de promoção do desenvolvimento humano e social.

Desde então, Furnas apóia a Campanha da Ação da Cidadania contra a Fome, a Miséria e pela Vida e participa do Coep, que reúne 950 instituições públicas e privadas em âmbito nacional, formando uma grande e dinâmica rede de comunidades, instituições e pessoas, considerada uma “rede das redes”.

Na ocasião da visita de Betinho à Furnas, já integrávamos a equipe de Serviço Social da empresa e tivemos a chance de presenciar o clamor, por parte dos empregados, em participar da mobilização por ele liderada. Diversas ações movidas pelo corpo funcional, efetivo e terceirizado, são notadas: desde a formação de comitês dos empregados, passando pela contribuição de campanhas de donativos, até a autorização de desconto em folha de pagamento de um percentual do salário.

A participação era voluntária, assistemática e não envolvia, nesse momento, a empresa como pessoa jurídica. Mas já era possível notar uma euforia em torno dessa mobilização, não somente em Furnas, mas no âmbito empresarial, como um todo. As empresas trocavam experiências em torno de sua participação, a maioria se inseria na forma de donativos ou através da adoção de instituições como abrigos de idosos, orfanatos, creches comunitárias. Todos queriam fazer

³⁵ Comitê de Entidades no Combate à Fome e pela Vida (Coep) que forma a *Rede de Mobilizadores Coep*, que hoje conta com mais de 5.500 participantes, em 435 municípios, e que tem como objetivo a mobilização, capacitação, troca de experiências e articulação daqueles que atuam na área social.

parte desse processo, falar sobre o assunto, fazer o *benchmarking* ³⁶ com as empresas pioneiras.

Surgem cursos e congressos sobre o tema, para os profissionais envolvidos, a maioria sob a direção do Instituto Ethos. Cabe lembrar, como já citamos anteriormente, que o Ethos é uma entidade de abrangência nacional, representante dos interesses da classe empresarial, com destacada atuação na formulação de diretrizes e construção do ideário da responsabilidade social. Portanto, é um significativo ator político e formador de opinião. Assim, após a febre da reengenharia, do 5S³⁷, e de tantos outros fenômenos da administração de empresas, surge a responsabilidade social, que passa a se afirmar como o novo modismo na gestão empresarial. Ou melhor, afirma-se como uma estratégia de negócio que tem impactos positivos na imagem corporativa.

A responsabilidade social é, de fato, uma realidade no ambiente empresarial. É uma tendência que se alastrou e que continua a se generalizar com imensa rapidez entre as corporações de diferentes tamanhos, setores da economia e países, disso atribuímos à responsabilidade social um caráter de modismo. Sua difusão se dá tendo como agente disseminador a própria empresa, aqui entendida como integrante da sociedade civil em sentido gramsciano.

Contudo, é importante não perdermos de vista que a responsabilidade social possui esse grande potencial de disseminação, justamente por não permanecer circunscrita ao campo empresarial, local onde se materializa. Ao interagir com atores dos mais variados grupos sociais e ao compreender valores que remetem ao bem-comum e ao humanitarismo, ela produz rebatimentos na esfera cultural e facilmente se dissemina. Assim, através de conceitos tais como solidariedade, cidadania, valorização, respeito, comprometimento, agrega valor ao produto e à imagem da empresa.

Quanto ao Serviço Social, ele é chamado a participar dos projetos sociais, pois o assistente social é visto, pela empresa, como o profissional capacitado para identificar as demandas internas e externas, efetuar a análise das mesmas, sugerir, planejar, executar ações e monitorar os seus resultados. Além disso, usualmente é

³⁶ Busca das melhores práticas, na indústria, com o objetivo de conduzir a um desempenho superior, Inclui a divulgação das boas práticas através de ações de marketing.

³⁷ 5S é um método usado para organização do ambiente do trabalho. São 5 “sensos” que também começam com a letra S, na língua japonesa (utilização, ordenação, limpeza, saúde e auto-disciplina).

o profissional que está mais próximo aos empregados, já que atua no atendimento direto aos mesmos, seja na forma de concessão de benefícios sociais ou nos programas de qualidade de vida, entre outras atividades. Assim, as propostas e os projetos nos quais o Serviço Social está presente tem, na maioria dos casos, uma maior adesão por parte do corpo funcional.

Em Furnas, inicialmente, o Serviço Social participou como agente facilitador do processo de formação e articulação dos Comitês de Ação da Cidadania. Providenciava toda a infra-estrutura e participava das reuniões e das campanhas de mobilização em favor de entidades a serem auxiliadas. Na ocasião, o programa se resumia a atividades tais como gincanas, festas em datas comemorativas e campeonatos culturais e desportivos, com o intuito de mobilizar os empregados a se engajarem através de doações de gêneros alimentícios, material de limpeza etc.

Os empregados indicavam instituições filantrópicas de diversos segmentos, religiosos, laicos, orfanatos, abrigos para idosos, hospitais, entre outros e, ao final, elegiam quais instituições seriam contempladas.

Mas, já no ano de 1995, no âmbito do Programa Comunidade Solidária, Furnas abraça o movimento e institucionaliza o “Programa de Ação de Furnas no Combate à Fome e à Miséria”, criado através da consolidação do compromisso social da empresa e de sua incorporação ao Plano de Metas da mesma. Nessa fase, o Serviço Social é chamado à participar na formulação e operacionalização das ações sociais da empresa e o trabalho ganha corpo.

Os primeiros balanços sociais, baseados na metodologia do Ibase, só iriam ser elaborados nos anos de 1997/98 sob o título: “O Fio que nos une”. Ainda em 1998 o programa passa a ser denominado de “Programa de Responsabilidade Social Corporativa” e a política ambiental de Furnas é sistematizada, a partir dos seguintes princípios:

- Integração da Política Ambiental às demais políticas da Empresa;
- Incorporação do componente ambiental às etapas de planejamento, projeto, construção e operação de seus empreendimentos;
- Atendimento à legislação ambiental e aos compromissos ambientais assumidos;
- Tornar públicas as informações ambientais associadas a seus empreendimentos;

- Promoção do diálogo com empregados, comunidades e demais partes interessadas, tendo em vista a troca de informações e a busca de soluções participativas;
- Promoção de treinamento e participação em ações de educação ambiental, no que se refere às atividades da Empresa;
- Aperfeiçoamento de processos e incorporação de novas tecnologias visando a melhoria contínua do desempenho ambiental; e
- Racionalização do uso de recursos naturais e combate ao desperdício de energia elétrica³⁸.

Em 1999 a empresa dá novo status ao programa ao criar uma assessoria - Assessoria de Articulação com a Sociedade - exclusivamente com a missão de planejar e implementar as ações de longo prazo. Este representa um momento de inflexão no programa, que deixa de ser administrado pelo Serviço Social, localizado na Assessoria de Programas Assistenciais (APA.G) e passa a ser chefiado por um integrante do Comitê dos Empregados, desde a sua concepção. A partir de então, os assistentes sociais de área regional, vinculados à APA.G, deixam de liderar as ações sociais externas em suas localidades, e estas passam a ser desenvolvidas prioritariamente pelos empregados voluntários. Os assistentes sociais permanecem desenvolvendo a responsabilidade social interna, que como já abordamos, diz respeito às atividades voltadas ao corpo funcional.

No ano de 2002, Furnas divulga sua “Política de Cidadania Empresarial e de Responsabilidade Social” e implementa o “Programa de Apoio à Atuação Voluntária”. A partir de então, a empresa se compromete a envolver empregados, consumidores, fornecedores, acionistas, comunidades, setor elétrico e governo, ou seja, sua cadeia de *stakeholders*, em torno de ações e iniciativas para promover o desenvolvimento sustentável de pessoas e comunidades, reconhecendo os impactos de suas ações na sociedade e envidando esforços para minimizá-los.

Isso tudo decorre da adesão de Furnas ao Pacto Global, que abordamos no capítulo anterior, e que conta com dez princípios, todos derivados de declarações mundiais de direitos humanos e de princípios relativos aos direitos do trabalho, contra a corrupção e de proteção ao meio ambiente. Tais princípios, somados ao compromisso com os “Objetivos de Desenvolvimento do Milênio³⁹” - estabelecidos pela Organização das Nações Unidas (ONU) - são orientadores das

³⁸ Relatório Socioambiental 2008. Disponível em www.furnas.com.br. Acesso em 10 de março de 2010.

³⁹ Em 2000, a Organização das Nações Unidas (ONU), ao analisar os maiores problemas mundiais, estabeleceu 8 *Objetivos do Milênio*, que no Brasil são chamados de 8 *Jeitos de Mudar o Mundo*.

práticas empresariais de Furnas. Dessa forma, em sua política de responsabilidade social⁴⁰, Furnas se compromete a contribuir para:

- A proteção aos direitos humanos e sua promoção de modo a não se tornar cúmplice de ações que os afetem;
- A proteção ao trabalho digno, assegurando a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva e combatendo na sua cadeia de valor o trabalho infantil, o trabalho forçado e qualquer tipo de discriminação;
- A responsabilidade perante o meio ambiente, assumindo uma abordagem de precaução e adotando tecnologias limpas;
- O combate à corrupção, em todas as suas formas;
- A erradicação da fome e da pobreza;
- A universalização do ensino básico;
- A promoção da igualdade entre os sexos e da autonomia das mulheres;
- A redução da mortalidade infantil;
- A melhoria da saúde materna;
- O combate à AIDS, à malária, à tuberculose e a outras doenças;
- A garantia da sustentabilidade ambiental e
- O desenvolvimento de parcerias que ajudem a promover o alcance desses objetivos.

Em 2003, a Assessoria de Articulação com a Sociedade passa à Coordenação de Responsabilidade Social (CS.P), integrando a área de Comunicação Social, ligada à presidência da empresa e ganha visibilidade externa. Agora o investimento é centrado no marketing social e não mais restrito às ações em comunidades circunvizinhas e à adoção de instituições sociais.

Organizada em três assessorias - Projetos e Ações Sociais, Projetos e Ações Culturais e Promoção da Cidadania Empresarial, conforme mencionamos anteriormente, a CS.P é responsável pela atuação social desenvolvida pela empresa e as ações realizadas em convênio com outras entidades. Além disso, recebe, analisa e encaminha à diretoria os pedidos de patrocínio de projetos culturais, orienta a participação voluntária dos empregados, em projetos sociais, além de representar a empresa no Coep.

Em 2007, alinhada ao Pacto Global e a reboque da nova onda da sustentabilidade, Furnas muda o nome de seu balanço social para “Relatório Socioambiental”.

⁴⁰ Disponível em www.furnas.com.br. Último acesso em 10 de fevereiro de 2010.

A seguir detalharemos as atividades realizadas por Furnas, no âmbito da responsabilidade social corporativa, no período que compreende o ano de 2005 até a presente data.

4.2

Responsabilidade social corporativa e as ações sociais internas e externas: a gestão do trabalhador e do social

As mudanças produzidas pela economia global vêm exigindo das empresas mudanças no processo de produção, para que possam sobreviver a um contexto extremamente competitivo. Tais requisições representam profundas alterações de ordem tecnológica e nos sistemas de gestão, em especial no que se refere às políticas de recursos humanos. Isso significa que para tornarem-se mais competitivas as empresas buscaram a definição de estratégias gerenciais comprometidas com a melhoria de sua atuação no mercado.

Para Menegasso (2001, p. 64) foi a partir dos anos 1980 que o ambiente empresarial brasileiro presenciou a articulação de demandas decorrentes da modernização produtiva e do movimento operário, fundamentalmente em relação às reivindicações salariais e ao apelo à democratização das relações de trabalho.

Simultaneamente, as empresas adotaram estratégias de competitividade e sobrevivência no mercado que, por um lado, promoveram lucros e, por outro, requeriam uma função social mais ampla, com ações e programas dirigidos ao empregado/familiares/comunidade. Com isso, promovia-se, de algum modo, o desenvolvimento comunitário, a qualidade de vida dos funcionários e dependentes, a *accountability* nos negócios, a satisfação dos stakeholders e a preservação do meio ambiente. É necessário lembrar que a promoção destes benefícios não foi uma concessão, mas, uma estratégia associada à sobrevivência institucional (ibidem).

Sendo assim, o reordenamento do processo produtivo e a redefinição das estratégias de gestão constituíram-se em elementos fundamentais ao alcance dos objetivos pretendidos pelas empresas, no processo de reestruturação. Isso posto, podemos afirmar que as políticas de recursos humanos, tal como se configuram hoje, espelham as mudanças no contexto político, econômico e social e, conseqüentemente, as alterações nas relações e no processo de trabalho. Em

outros termos, a gestão de recursos humanos passou a integrar a estratégia competitiva no que tange ao estabelecimento e definição de políticas necessárias à consecução das metas de qualidade e produtividade, bem como de um novo padrão de relacionamento entre empresa-empregado e empresa-sociedade.

Segundo Antunes (1995) as consequências mais importantes das transformações do processo de produção no mundo do trabalho foram:

- diminuição do operariado manual, fabril, concentrado típico do fordismo e da fase de expansão daquilo que se chamou de regulação social-democrática;
- aumento acentuado das inúmeras formas de subproletarização do trabalho parcial;
- aumento expressivo do trabalho feminino no interior da classe trabalhadora, em escala mundial, tanto nos países do Terceiro Mundo, como, também nos países centrais;
- enorme expansão dos assalariados médios, especialmente no “setor de serviços”, que inicialmente aumentaram em ampla escala mas que vem presenciando também níveis de desemprego tecnológico;
- exclusão dos trabalhadores jovens e dos trabalhadores “velhos” (em torno de 45 anos) do mercado de trabalho dos países centrais;
- intensificação e superexploração do trabalho, com a utilização brutalizada do trabalho dos imigrantes, e expansão dos níveis de trabalho infantil, sob condições criminosas, em tantas partes do mundo, como Ásia, América Latina, entre outros;
- há, em níveis explosivos, um processo de desemprego estrutural que, junto com o trabalho precarizado, atinge cerca de 1 bilhão de trabalhadores, algo em torno de um terço da força humana mundial que trabalha;
- há uma expansão do que Marx chamou de trabalho social combinado (Capítulo Inédito), em que trabalhadores de diversas partes do mundo participam dos processos de produção e de serviços. O que, é evidente, não caminha no sentido da eliminação da classe trabalhadora, mas da sua precarização e utilização de maneira mais intensificada. (p. 135-145).

Ainda de acordo com o autor, a classe trabalhadora além de se fragmentar, se tornou ainda mais heterogênea e complexa. Em alguns setores, tais como a siderurgia, se tornou mais qualificada, mais intelectualizada e, em outros, desqualificou-se e precarizou-se, como por exemplo na indústria automobilística e na aviação civil. Criou-se de um lado, em escala minoritária, o trabalhador polivalente e multifuncional e, de outro, uma massa de trabalhadores precarizados e desqualificados que vive, na atualidade, o desemprego estrutural.

Podemos dizer que as alterações no processo produtivo operaram mudanças significativas no perfil da força de trabalho, principalmente em relação

à qualificação e ao comportamento produtivo, exigindo polivalência e cooperação. O empregado, agora denominado de colaborador, tem que “investir” na sua educação, formação e qualificação para se tornar um trabalhador multifuncional, multitarefa, além de se comprometer com as metas da empresa. No jargão dos profissionais de recursos humanos: “não basta mais vestir a camisa da empresa, tem que tatuá-la no corpo”.

Ao contrário do modelo de organização da produção taylorista/fordista, onde a estrutura organizacional é extremamente hierarquizada, com ênfase no controle rígido do processo produtivo, pautado na especialização e no desempenho individual. Essa nova concepção pressupõe a diminuição dos níveis hierárquicos, a horizontalização da empresa, a aproximação entre o fazer e o pensar, o controle com base no trabalho em equipe, na polivalência funcional e no desempenho grupal.

A estrutura física também é alterada. Os escritórios deixam de contar com salas fechadas e se instalam postos de trabalho individuais - ou as apelidadas baias - em grandes espaços. São os modelos de “escritório-inteligente”. As áreas “meio” da empresa, tais como recursos humanos (RH), tesouraria, controladoria, entre outras, são centralizadas e reduzidas. Podendo até, no caso das empresas transnacionais, ocorrer de algumas delas se localizarem em um país diferente. Por exemplo: o RH corporativo da gigante anglo-holandesa Shell, com sede no Brasil desde a década de 1970, hoje se localiza na Polônia. Assim, os empregados da empresa, espalhados por todo o mundo, se reportam por contato telefônico ou digital à Polônia, quando querem tratar de assuntos pertinentes à área de recursos humanos.

Nesses moldes, prega-se que as relações de trabalho devem se assentar na interdependência, na confiança mútua, no diálogo, na negociação, na sinergia, na busca da convergência de interesses e, sobretudo, na participação dos trabalhadores. Contraditoriamente, o ambiente físico é propício ao controle pelos pares, através de mecanismo de adequação do comportamento produtivo e do colaboracionismo. Propagam-se as metodologias participativas de treinamento e desenvolvimento, pautadas no desenvolvimento de competências comportamentais e no comprometimento e engajamento do empregado com os objetivos organizacionais. Constatamos, portanto, que as principais alterações nas políticas de recursos humanos, no ambiente interno, se referem à relação empresa-

empregado. Portanto, se inscrevem basicamente no âmbito da gestão da força de trabalho e no estabelecimento do comprometimento dos trabalhadores com os objetivos da empresa.

Tais transformações refletem uma marcante inflexão no que tange às políticas de gerenciamento da mão-de-obra que ganham visibilidade, sobretudo, na década de 1990. Nessa ocasião, podemos verificar a coexistência das políticas sociais empresariais clássicas, que demarcaram a década de 1980, associadas à introdução de políticas de incentivo à produtividade da força de trabalho, de métodos de gerenciamento participativo, que buscam o envolvimento do trabalhador, e do aumento da preocupação empresarial com o treinamento da força de trabalho.

Simultaneamente à introdução de novos padrões gerenciais no processo de produção, as empresas se vêem compelidas a buscar novas formas de relacionamento com a sociedade, com vistas a sua sobrevivência econômica, política e social. Ou seja, para se consolidarem num mercado altamente complexo e competitivo, as empresas buscaram desenvolver programas sociais, internos e externos, como estratégia de legitimação frente aos seus grupos de interesses e à sociedade em geral.

As mudanças que vêm ocorrendo no contexto das organizações empresariais, seja pelo processo de reestruturação produtiva ou pela modernização organizacional, trazem em seu bojo novas formas de produzir trabalho, novas estratégias de controle produtivo e social; conseqüentemente, surgem também novas formas de gestão dos recursos humanos, novas formas de participação e de comprometimento dos empregados. Não há mais como negar, portanto, a visibilidade e a emergência das ações empresariais sob a égide da responsabilidade social da empresa (Menegasso, 2001, p.65).

Em última instância, empresas que desenvolvem algum tipo de ação social acabam estreitando laços e adquirindo um maior envolvimento dos empregados, além de conseguir ampliar sua aceitação por parte da comunidade na qual está inserida e pela sociedade como um todo. É possível observar no Brasil um movimento crescente de empresas interessadas em assumir compromissos em relação a seus clientes, funcionários, fornecedores, acionistas, meio ambiente e a comunidade onde atuam.

A concepção que vem sendo difundida é a de que a responsabilidade social das empresas não deve se restringir aos projetos sociais voltados para as

comunidades do entorno, nem tampouco limitar-se às doações financeiras ou privilegiar projetos cujos resultados e retorno sejam imediatos. O objetivo é amplo e nada modesto, trata-se de mobilizar a empresa em prol do desenvolvimento econômico e social do país, com base em parcerias articuladas com organizações da sociedade civil e com o governo em torno de iniciativas sociais pautadas em valores tais como cidadania, participação e solidariedade.

Por essa ótica, o compromisso social da empresa com o bem-estar da comunidade e da sociedade é um princípio da chamada cidadania empresarial. Cidadania esta cuja responsabilidade implica em prover a sociedade de meios para a melhoria da qualidade de vida da população e estabelecer políticas em relação a cada um de seus parceiros, operando com uma concepção estratégica, revestida de sentido ético, e baseada nos preceitos e nas ferramentas de gestão. Segundo Capellin, Giuliani, Morel e Pessanha (2002):

Na busca de eficiência e excelência empresarial, parece não ser mais satisfatória a tradicional alquimia do cálculo custo-benefício com o aumento da produtividade e a ampliação das vendas no mercado. Os critérios de avaliação do sucesso empresarial começam a incorporar dimensões que estão para além da organização econômica e que dizem respeito à vida social, cultural e à preservação do meio ambiente. (...) Esta perspectiva está saindo do mundo das utopias para se afirmar como uma referência prática, não só nos países mais desenvolvidos, como também no Brasil (p.255-256).

A partir dessa concepção, incluem-se os programas que buscam “compensar” a reforma neoliberal do Estado e seu progressivo esvaziamento em relação ao enfrentamento da questão social. Ao mesmo tempo, dotam o empresariado de uma legitimidade capaz de reafirmar a centralidade da empresa como ator capacitado para assumir o desafio de articular estrategicamente o desempenho econômico com o desenvolvimento social.

Nesse contexto, Furnas assume como meta a realização de um programa de responsabilidade social - que compreende ações internas e externas - a partir da busca da adesão e do consenso dos trabalhadores, de modo a otimizar o desempenho da empresa e melhorar sua imagem perante o mercado. Sendo assim, alinhou os valores, crenças e estratégias de recursos humanos da empresa, relacionando-os à dimensão humana, com vistas à obtenção dos resultados desejados, alimentando o engajamento; mantendo viva a motivação; enfatizando a

necessidade de auto-desenvolvimento e despertando o interesse pela melhoria e excelência dos serviços prestados.

Fundamentados pela pesquisa documental realizada, envolvendo as políticas de responsabilidade social, de recursos humanos, de cidadania empresarial e ambiental da empresa, além dos balanços sociais publicados nos anos de 2005 a 2008, observamos que para Furnas seu êxito decorre da contribuição de todos, motivados pela prática de uma gestão participativa. Esta compreende os aspectos relacionados à responsabilidade social interna: definição de objetivos estratégicos e metas claras, estimulando o engajamento e a preocupação com os resultados empresariais; manutenção de um canal de comunicação aberto entre empresa e empregado, através da divulgação de ações e resultados, com vistas a democratizar as informações; e garantia de respostas às aspirações formalmente apresentadas acerca de direitos e vantagens.

Compreende, ainda, o reconhecimento da representatividade de associações e entidades de classe, encarando-as como parceiras no trato de questões de natureza coletiva; a remuneração do trabalho com um salário justo e compatível com os valores de mercado; o respeito à diversidade, promovendo a equidade de gênero no ambiente de trabalho; o nível de desempenho e o desenvolvimento pessoal; a concessão de benefícios que atendam ao núcleo familiar vinculado economicamente ao empregado, favorecendo o equilíbrio emocional necessário ao pleno desenvolvimento da capacidade produtiva.

Além disso, a gestão participativa preocupa-se em possibilitar o crescimento pessoal e profissional de seu quadro funcional, em clima de liberdade e respeito; estimular o auto-desenvolvimento, considerando-o como fator relevante para a evolução funcional; em criar condições para a manutenção de um estado de educação permanente, estabelecendo ações e procedimentos para o aperfeiçoamento técnico e social da empresa; em atuar nos aspectos ligados à saúde dos empregados e seus dependentes, considerando que a manutenção do bem-estar físico, mental e social é indispensável à plena dedicação ao trabalho e, por conseguinte, fator de aumento da produtividade.

Busca igualmente proporcionar as condições necessárias à manutenção da segurança e higiene nos ambientes de trabalho, procurando evitar ou minimizar situações penosas, insalubres ou perigosas; favorecer a integração social na empresa, estimulando a participação em projetos culturais, atividades físicas e

recreativas; prestar orientação social, como forma de obter maior produtividade e zelar pela preservação da sua Fundação de Previdência e Assistência Social, como meio de garantir ao empregado, quando se aposentar, condições dignas de sobrevivência.

Contudo, a preocupação de Furnas não se resume ao público interno, isto é, aos trabalhadores, mas também abarca o público externo, ou a responsabilidade social externa: a comunidade circunvizinha às unidades da empresa e a sociedade em geral. No que tange às ações sociais externas, o apoio de Furnas se dá através do patrocínio a projetos e ações socioculturais, que atendam aos compromissos da política de responsabilidade social e através dos recursos próprios ou decorrentes de renúncias fiscais. Qualquer investimento social de Furnas deve atender aos seguintes critérios:

- Ter foco em estratégias definidas, com planejamento, monitoramento e avaliação de resultados;
- Estar relacionado aos empreendimentos e ações de Furnas buscando oportunidades de beneficiar prioritariamente as comunidades do seu entorno;
- Estar alinhado com interesses legítimos da sociedade expressos na legislação, nas políticas públicas ou em compromissos formais;
- Ser coerente com os princípios de atuação de Furnas e com as orientações da Eletrobrás;
- Estar fundamentado em decisões tomadas com base em critérios e parâmetros claros e conhecidos pelos parceiros e interessados⁴¹.

De acordo com o exposto até aqui, as ações sociais de Furnas cresceram apoiadas na mobilização dos seus próprios empregados e, ao longo do tempo, a participação em atividades comunitárias assumiu a proporção de um compromisso permanente dos trabalhadores dos mais diversos níveis hierárquicos. O crescimento da ação social da empresa operou-se em paralelo às campanhas de mobilização no nível nacional em prol do combate à fome e à miséria no país.

Furnas de acordo com sua política de cidadania empresarial, entende que responsabilidade social “é o compromisso institucional com os problemas sociais, incorporado à política, à estratégia de atuação da empresa e envolve: clientes, fornecedores, empregados, governo, acionistas, meio ambiente, consumidores,

⁴¹ *Política de Responsabilidade Social*. Disponível em <http://www.furnas.com.br>. Último acesso em 10 de janeiro de 2010.

comunidades, liderança corporativa”, em torno de ações e iniciativas que promovam a cidadania e o desenvolvimento humano, visando uma sociedade justa, em equilíbrio com a natureza, sustentável e solidária⁴².

Para a empresa, sua atuação social está baseada no enraizamento de valores éticos na cultura organizacional, decorrentes de uma gestão pautada “na sensibilização e motivação de gerentes e empregados e promotora da incorporação e consolidação do compromisso social, na estratégia de atuação empresarial”. Resultando em ações estruturadas, concretizadas em curto, médio e longo prazos, que abordaremos a seguir.

Nessa direção, a empresa busca incentivar a participação voluntária dos empregados e a parceria empregados/empresa, através do Programa Voluntários em Ação, dirigido a todos os empregados, criando mecanismos para capacitação, divulgação, valorização e reconhecimento dessa atuação. Este programa tem como objetivos principais mobilizar, capacitar e valorizar as ações voluntárias em parceria com a Empresa. Para isso, possui como prerrogativas:

- Criar e fomentar a Rede de Mobilizadores, responsável por coordenar os grupos voluntários, acompanhar o trabalho e sensibilizar cada vez mais empregados a abraçarem a atuação voluntária;
- Garantir a interação entre a Rede de Mobilizadores e os grupos de voluntários, permitindo a troca de experiências e o fortalecimento contínuo do trabalho;
- Capacitar mobilizadores e voluntários nos temas relativos à prática de atuação voluntária;
- Desenvolver instrumentos de divulgação, valorização e estímulo do trabalho voluntário realizado pelos empregados. Disponibilizar informações que apóiem a ação voluntária (publicações, palestras, sites)⁴³.

O Programa conta com a atuação de quatro agentes: a Coordenação de Responsabilidade Social (CS.P), atual Superintendência; os Mobilizadores; o Grupo de Articulação e os Voluntários. A CS.P é responsável pela coordenação do programa; organização, estímulo e capacitação da Rede de Mobilizadores;

⁴² Política de Cidadania Empresarial. Disponível em <http://www.furnas.com.br>. Último acesso em 27 de janeiro de 2010.

⁴³ Disponível em <http://www.furnas.com.br>. Último acesso em 27 de janeiro de 2010.

articulação e definição de mecanismos de divulgação, valorização e estímulo à ação voluntária.

Os Mobilizadores são responsáveis pela mobilização dos empregados para a criação de grupos de voluntários; contribuição para a definição, planejamento e acompanhamento da atuação social da área; participação nas atividades de capacitação. O Grupo de Articulação é composto por representantes das Diretorias. Enquanto os voluntários são formados por empregados da empresa que participam do trabalho voluntário; contribuição para a definição, o planejamento e o acompanhamento da atuação social da área.

Os voluntários são os trabalhadores que, estimulados pelo Programa e pelos mecanismos de reconhecimento dessa atuação, assumem o papel de agente de promoção social da empresa. Isso significa que além das modificações no perfil técnico e comportamental, o trabalhador passa a assumir a postura de “voluntário” atuando em prol da ação social da mesma. Neste caso, ao realizar o trabalho voluntário coordenado por Furnas, ele passa a representá-la externamente, ou seja, o seu trabalho não é autônomo, muito menos auto-determinado, mas sim dirigido pela empresa e realizado em seu nome.

Furnas coloca à disposição dos empregados voluntários toda uma infraestrutura que compreende: empréstimo de veículos para distribuição das doações; reutilização de recursos excedentes; cessão de espaço físico para cursos e encontros, entre outros. Com isso, a empresa fortalece sua imagem de empresa socialmente responsável e prestadora de serviços voluntários, realizados com a mão-de-obra de seus trabalhadores que passam a desenvolver um dupla jornada de trabalho. O estímulo ao voluntariado se dá a partir de um discurso que apela à solidariedade e ao humanitarismo pautado na “ajuda aos pobres”.

Através de sua política de cidadania empresarial e de responsabilidade social, a empresa busca desenvolver projetos e ações nas diversas áreas em que atua, estabelecendo parcerias com outras organizações e levando em consideração as especificidades da inserção da empresa em cada localidade. Procura, ainda, estabelecer o desenvolvimento sustentável de comunidades como foco de atuação, considerando suas particularidades e necessidades, tais como educação, saúde, saneamento, esporte, arte, cultura e lazer. Esta política prevê:

- O fortalecimento da participação da empresa no Coep, através da manutenção da Secretaria Executiva e da representação das diversas áreas da mesma nos Comitês Estaduais, bem como a ampliação de sua inserção em ações, iniciativas e projetos da rede dos Coeps em todo o Brasil;
- A articulação da empresa com outras redes sociais, participando de projetos em parceria com órgãos públicos, empresas do setor elétrico, entidades representativas da sociedade civil e do Terceiro Setor;
- A avaliação das ações e projetos, levantando seus custos, através de um sistema de monitoramento dos gastos e de mensuração dos resultados, de modo a garantir a eficácia da execução dos projetos em plena conformidade com os recursos financeiros inicialmente previstos;
- A valorização da atuação social da empresa, junto à sociedade, participando de fóruns, redes, associações e conselhos empresariais e da sociedade civil, divulgando sua atuação social em veículos de comunicação interna e externa e outros meios de divulgação nas comunidades, apresentando o resultado de suas ações, o impacto gerado para os beneficiários, prêmios recebidos, selos e menções, bem como seu balanço social;
- A ampliação de sua atuação junto aos fornecedores, clientes, consumidores, comunidade, acionistas, governo e meio ambiente, incorporando a nova concepção de Responsabilidade Social Corporativa (RSC), incentivando a implementação de projetos e iniciativas que valorizem o compromisso social da empresa com seus empregados e contratados⁴⁴.

A política de responsabilidade social de Furnas busca incentivar as parcerias entre a empresa, comunidades e poder público, disponibilizando suas áreas, espaços e recursos para a promoção de palestras e eventos de caráter socioeducativo e recreativo, bem como “adotando” escolas e unidades de saúde pública para melhorar o atendimento de saúde e o ensino público em áreas carentes.

Busca, também, a produção de alimentos, através da disponibilização de áreas para hortas comunitárias ou das águas dos reservatórios para a criação de peixes, envolvendo representantes da sociedade local e do poder público; o estabelecimento de programas que promovam a geração de trabalho, educação e desenvolvimento para portadores de necessidades especiais; a doação de materiais e equipamentos fora de uso a comunidades carentes, em parceria com associações representativas da sociedade local e do poder público.

⁴⁴ *Política de Cidadania Empresarial*. Disponível em <http://www.furnas.com.br>. Último acesso em 27 de janeiro de 2010.

E, finalizando, o apoio à alocação de recursos de publicidade e patrocínio para projetos de natureza social e de projetos culturais, através das leis de incentivo à cultura, voltados para comunidades carentes; a adoção de normas de seleção de fornecedores, que incluem critérios relativos à efetivação de seu compromisso social, atendida a legislação vigente; e o apoio à criação de programas de redução de perdas, desperdícios e aproveitamento de resíduos e de materiais usados, por meio de técnicas de reciclagem e de sua inclusão em nova cadeia produtiva, possibilitando a elaboração de novos produtos a serem utilizados por comunidades de baixa renda.

O compromisso da empresa é contribuir, de forma inovadora, para melhorar a condição humana, articulando todos os atores sociais – os já mencionados *stakeholders* - envolvidos direta ou indiretamente com suas atividades, em torno de ações e iniciativas que promovam o desenvolvimento econômico-social. As instruções da CS.P que balizam o Plano de Metas da empresa são:

- Adotar escolas ou unidades de saúde pública, em parceria com o poder público local e entidades representativas da comunidade, possibilitando o funcionamento adequado destes serviços em comunidades carentes;
- Doar materiais fora de uso a comunidades carentes, em parceria com o poder público e associações representativas da sociedade civil local;
- Incentivar a participação de pequenas e micro empresas e cooperativas em licitação da empresa;
- Estabelecer programas que promovam a geração de trabalho, educação e desenvolvimento profissional para jovens carentes e portadores de necessidades especiais;
- Ampliar o trabalho de cessão de terras;
- Implantar nos reservatórios das usinas, o trabalho de incremento à piscicultura em tanques-rede, visando, através de parcerias com o poder público e entidades da sociedade civil, a produção de pescado para atendimento à merenda escolar, creches e hospitais;
- Implantar, em conjunto com outras entidades, projetos articulados no âmbito do Coep, colocando-os à disposição de empregados da empresa, escolas, poder público e entidades e;
- Incentivar e estimular as ações voluntárias de seus empregados⁴⁵.

É, portanto, no âmbito dessas instruções que consideram todos os atores que têm relação com a empresa e se beneficiam, mediata ou imediatamente, com

⁴⁵ Disponível em <http://www.furnas.com.br>. Último acesso em 27 de janeiro de 2010.

os resultados de sua “inserção responsável” no meio social, que se consubstanciam as principais ações sociais, internas e externas, e programas desenvolvidos por Furnas, os quais abordaremos, resumidamente, a seguir. Assim, a empresa fortalece sua imagem pública, além de obter um diferencial no mercado, sendo reconhecida como uma organização que busca atender as demandas da sociedade e respeita o meio ambiente. Diante do exposto, a responsabilidade social de Furnas pode ser considerada um potente instrumento, não só de integração dos empregados e obtenção de sua adesão aos objetivos corporativos, mas também para a melhoria da imagem da empresa na sociedade, de modo geral.

A importância que a empresa atribui ao debate sobre o seu compromisso social se reflete, na prática, em centenas de programas, projetos, campanhas e ações implementadas nas diversas áreas de atuação de Furnas - Minas Gerais, São Paulo, Paraná, Tocantins, Rio de Janeiro, Goiás, Mato Grosso e Distrito Federal.

Atualmente, Furnas apóia e desenvolve projetos sociais em parceria com organizações da sociedade civil e voluntários de seu corpo funcional, num total de duzentos e três projetos sociais. Beneficia cerca de cento e sessenta mil pessoas, “com a geração de novas oportunidades e promoção da inclusão social”. Suas ações se distribuem em cinco grandes eixos⁴⁶:

Educação e Formação: projetos que têm como objetivo propiciar educação e formação para crianças e jovens. Ex: Ascendendo Mais uma Luz, Resgatando Cidadania; Art & Pão; Aprender a Vencer; Bombeiro Mirim, Comunidade em Ação; Costurando e Alimentando a Vida; Eletricistas em Instalações Residenciais; Escola Viva; Luzes do Horizonte, Laboratório de Governança; Mulheres em Ação; Manejo de Aves de Postura; Padaria Solidária; Pintando Novos Sonhos; Oficina Profissionalizante; Curso de Corte e Costura; Curso de Secretariado; Tecer e Crescer; Estação Reciclar; Farmácia Viva Comunitária; Geração Futuro; Geração Judô.

Saúde e Nutrição: projetos de segurança alimentar e nutricional, com ênfase no apoio à implantação de hortas comunitárias. Voltado, predominantemente, para as comunidades no entorno das usinas e subestações. Ex: Horta Caseira; Horta Comunitária; Hortas das Nascentes; Horta Legal;

⁴⁶ Disponível em www.furnas.com.br. Acesso em 2 de fevereiro de 2010.

Inclusão Social dos Catadores de Materiais Recicláveis; Sorriso Comunitário; Verde no Quintal.

Cidadania e Direitos: projetos que têm como objetivos “promover a inclusão social da população residente nas áreas de atuação da empresa e garantir o acesso aos seus direitos”. Ex: Bom de Bola, show na escola; Cantorias em Prol do Amor; Crescer com Lazer - esporte gerando cidadania; Dia do Cidadão; Aldeias da Cidadania; Voluntário Cidadão; Expressão Cidadã - o corpo em cena a mente em ação; Terra Livre na Escola.

Trabalho e Renda: projetos que têm como objetivo “a geração de oportunidades para populações excluídas do mercado de trabalho convencional”. Os cinco projetos apoiados, além de beneficiarem seus participantes diretos, têm como finalidade “contribuir para a melhoria de vida das famílias e comunidades”, atingindo cerca de cinco mil pessoas. Ex: Mão Amiga - educando para a promoção familiar; Curso de Cuidador Social.

Furnas Sociocultural: objetiva à promoção e apoio de atividades culturais para seus empregados e comunidade externa, ‘garantindo o acesso à cultura para uma maior parcela da população’. Ex: Furnas Geração Musical; Incubadora Sociocultural; Espaço Furnas Cultural e Patrocínio cultural.

Destacamos, ainda, o Programa Voluntário em Ação - gerando cidadania, lançado em 2002, que tem como objetivo valorizar e estimular o trabalho voluntário dos empregados em parceria com a empresa perpassa todos os cinco eixos de atuação social, acima elencados. Anualmente, é realizado o Concurso de Projetos Sociais, uma iniciativa de sucesso do programa com a participação de voluntários de todos os departamentos e regiões onde a Empresa possui empreendimentos. Em 2003, a mobilização dos empregados resultou em quarenta e quatro projetos apresentados no concurso, trinta e quatro deles selecionados para implantação com apoio da Empresa. Em 2004, foram sessenta e um projetos, sendo trinta e seis selecionados. No ano de 2005, foram desenvolvidas ações no sentido de promover alternativas de desenvolvimento social em bases sustentáveis, centradas, fundamentalmente, nos *Oito Objetivos do Milênio*. Dos cinquenta e oito projetos inscritos, trinta e sete foram aprovados. A partir de 2006, os voluntários foram estimulados a elaborar propostas focadas na melhoria da qualidade de vida das comunidades do entorno das unidades da empresa, tendo

como vertente a promoção do desenvolvimento sustentável, dentro dos cinco eixos de atuação.

Exclusivamente no âmbito da responsabilidade social interna, destacamos o Grupo de Gênero e o Programa de Qualidade de Vida. Este grupo foi constituído no ano de 2005, tem o propósito de incorporar a perspectiva de gênero nas políticas, normas e procedimentos estabelecidos nas práticas da gestão empresarial e do compromisso social de Furnas. O Grupo coordenado pela Superintendência Responsabilidade Social (CS.P), tem como principal objetivo criar mecanismos que assegurem a equidade de gênero e a valorização da mulher, no âmbito da Empresa e comunidades onde atua.

E, finalizando, o Programa de Qualidade de Vida que tem como objetivo a melhoria da qualidade de vida dos empregados da empresa e seus dependentes, através de três vertentes: Atividades Físicas, Atividades Culturais e Atividades de Serviço Social.

No próximo capítulo abordaremos os impactos da racionalidade da responsabilidade social corporativa adotada, para a atuação dos assistentes sociais de Furnas, bem como os possíveis reflexos para o Projeto Ético Político do Serviço Social. Tomaremos por base as concepções e falas adotadas pelos assistentes sociais diretamente envolvidos com as ações sociais realizadas pela empresa, de acordo com os dados colhidos na pesquisa de campo.